

資
料

(学術交流会報告)

日本の整理解雇法ルールの特徴と課題

——韓国⁽¹⁾の法制度との比較の視点から

唐
津
博

はじめに——整理解雇と法規制の必要性

一 日本の解雇法ルール(解雇権濫用法理)と整理解雇

——解雇権濫用の法理の機能と限界

二 判例による整理解雇規制の機能と課題

(2) (1) 整理解雇の要件——四要件論または四要素論

整理解雇の規制方法と救済システム

——司法・立法・行政の連携・経済政策的視点と法政策的視点のバランス

おわりに——労使自治による規制と行政によるサポートの重要性

はじめに — 整理解雇と法規制の必要性

資本主義経済体制の下では、国内外の経済情勢の変動等の企業経営を取り巻く環境変化や個別企業の経営状態に応じた雇用の質的調整（例えば、雇用人事管理における年功主義的処遇から業績・成果主義的処遇への転換等）や量的調整（余剰人員の整理・削減等）を避けることはできない。しかし、企業の経営危機にさいして採られる雇用調整策としての人員整理（整理解雇）は、国家の立場からは、従業員⇨労働者の生活・生存の経済的基盤である職場・雇用の喪失をもたらすものであるだけに、その社会的影響ないし社会的コスト（失業による社会的不安、失業に対する行政的・財政的援助等）に照らして、企業⇨使用者の自由に合わせておくわけにはいかず、何らかのコントロールを加えることを余儀なくされる。そのようなコントロールの一つが、整理解雇に対する法的規制である。法システムの観点からは、整理解雇に係る労使の相対立する利益、すなわち、使用者側の利益（人員整理による企業経営の確保）と労働者側の利益（雇用の確保）との衝突を、どのように調整するのが、最大の課題となる。

整理解雇に対する法規制の内容については、日本法制と韓国法制には見かけの上では類似している点が見られるが、法規制のシステムに着目した場合には、両者の法システムにはかなりの相違がある。本報告では、韓国法制との比較の観点から、整理解雇に関する日本法制の特徴について若干の考察を行い、整理解雇規制のあり方について私見を述べることにしたい。

一 日本の解雇ルール（解雇権濫用法理）と整理解雇

— 解雇権濫用の法理の機能と限界

日本民法上は、期間の定めのない労働契約については、予告期間（二週間）さえおけばいつでも自由に解約することがで

きる。労働者には退職の自由が、使用者には解雇の自由が保障されているのである。これに對して、労働法上は、使用者による解雇については、労働基準法が、解雇予告制度（三〇日間の予告期間または予告手当）を設け、一定事由について一定期間（産前産後の休業期間ないし業務上の負傷疾病による休業期間およびその後の三〇日間）解雇を制限、もしくは一定事由（均等待遇原則等）について解雇を禁止しており、労働組合法（不当労働行為の禁止）や雇用機会均等法（女性差別の禁止）等にも解雇禁止規定が設けられている。しかし、これらは断片的に解雇を規制するものにすぎず、解雇を一般的、包括的に禁止する立法は存在しない。したがって、日本では、法原則として、使用者には解雇の自由（解雇権）が認められているのである。

ところが、最高裁は、使用者の解雇の自由と解雇権の行使について、民法上の権利濫用法理を援用して、「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」という解雇権濫用法理を確立している。これは、いわゆる終身雇用慣行（長期雇用慣行）、年功的処遇制度のもとでは、解雇によって労働者が受けるダメージ（長期雇用に伴う様々な利益の喪失）がきわめて大きいことに着目したもので、日本の雇用社会の現状に即した適切な法ルールとして肯定的に評価され、他の法的紛争に係る法的ルール（配転、出向、労働条件変更法理等）とも密接に結びついている。日本では、解雇紛争は判例法としての解雇権濫用法理によって解決され、個別具体的な事案に応じた労働者保護が図られているのである。

このように、解雇権濫用法理は、個別具体的な事件に相応しい解雇紛争の解決を可能にするというメリットを有する（彈力的ルール）。しかし、それは同時に、解雇紛争の帰趨いかんは、裁判所の判断いかんにかかっているもので、どのような判断が下るか、これを予測することが困難である（裁判で争つてみなければ、当該解雇が有効か、無効かが明らかにならない）というデメリットがある（抽象的ルール）。このように解雇権濫用法理には、メリット、デメリットがあるが、裁判による解雇紛争の解決が、労働者に時間や費用等の面で大きな負担を強いるものであることからすれば、この判例法理が解雇紛争の解決に十分な貢献をなしうるのが、疑わしい。また、解雇権濫用法理は判例法理であるという意味で裁判規範として

機能しているにすぎず、労使関係の現場・職場における使用者の行為規範として機能するには至っていないという致命的な欠陥を有していると言わざるをえない。

この点に、韓国の勤労基準法三〇条が明文をもつて解雇に「正当な理由」を要求していることの意義（使用者の抛るべき行為規範の明確化）を認めることができる。なお、日本でも、解雇ルールの法制化に係る様々な論議を経て、ようやく国会に、最高裁によつて定式化された解雇権濫用法理を明文化する労働基準法改正案が提出されることとなった。⁽²⁾

* 二〇〇三年二月一八日労働政策審議会は労基法改正法律案要綱をおおむね妥当とする旨厚生労働大臣に答申した。改正規定の文案は、「使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇できる。ただし、解雇が客観的かつ合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする」である。

さて、整理解雇は、使用者の発意による、経営危機の打開、経営合理化を目的とする余剰人員の解雇であるが、日本法には、これを直接に規制する法律は存在せず、判例法上、解雇の一類型である使用者側の経済的理由による解雇として、権濫用法理による法的コントロールが加えられている。整理解雇は、労働者側には責任のない理由による解雇であるから、判例法上、その有効性について厳格な判断枠組みが採られてきた。これが、いわゆる整理解雇の四要件（①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務、③被解雇者選定の合理性、④労働組合・労働者との協議・説明）である。

二 判例による整理解雇規制の機能と課題

（1）整理解雇の要件——四要件論または四要素論

① 四要件の法的意味

整理解雇の四要件といわれるものは、整理解雇が解雇権の濫用にあたるか否かを判断するための考慮要素を類型化したもの

のであつて、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかないものである。これは、近年、議論を呼んだナショナル・ウェストミンスター事件の東京地裁（平成二年一月二日決定）が説いたところである。この立場では、四要件のいずれも充足しなければ解雇が有効と認められないというわけではなく、これらは濫用判断の考慮事項であるから、例えばこのうちの一つが充足されない場合であつても、総合的判断として解雇が有効と結論づけられる可能性がある。このような理解は、裁判例だけでなく、学説でも一定の支持を受けている。解雇権濫用法理が権利濫用法理を援用したものであることからすれば、いわゆる四要件なるものを濫用判断の四要素と解する（四要素論）ほうが法的には素直な解釈であろう。

しかし、大勢としては、四要件論を採る裁判例・学説が支配的である。外見上、四要件論のほうにより強い解雇規制機能を認めることができるからである。ただ、四要件論に立つとしても、その要件をどのような内容の要件として理解するのかによつて、その解雇規制機能には強弱が生じる。

② 四要件の内容

まず、①要件「人員整理（削減）の必要性」については、整理解雇を行う経営上の必要性判断において、倒産必至の状態であることを要する（経営危機回避型）と解するのか、企業の経営戦略上の必要性でよい（経営戦略型）と解するのかによつて、解雇規制の対象および解雇規制機能は大きく異なる。近年の裁判例、さらに一部学説でも、裁判官に経営判断およびその責任を求めることは不可能であるとの考慮から、人員整理をしなければ倒産必至であるという程度の高度の必要性を求めていない。使用者の経営判断として人員整理が必要であるとされたのであれば、第三者である裁判所としては、これを尊重せざるをえないとの考えが強くなつてきている。このように考えるのであれば、恣意的な経営判断についてはともかくとして、①要件が、経営戦略型の人員整理に対する法的規制として機能することはほとんど期待できない。

次に、②要件「解雇回避努力義務」については、具体的には、時間外労働の削減、配転・出向、臨時職員・パートタイ

マー等定期雇用の雇止め、新規採用停止、希望退職募集等を実施して、使用者が人員整理を回避しようと努めたのかどうか問われることになるが、その実施努力の程度をどのように解するかによって、同様に、この要件の解雇規制機能の実質も異なってくる。裁判例では、配転や出向による解雇回避の可能性を重視するものが多いが、希望退職募集を実施することまで求めない裁判例もみられる。解雇が不可避であるというためには、あらゆる回避措置が講じられることを要すると思われるのであるが、裁判所は、何らかの解雇回避措置を採ることを求めているだけかもしれない。

なお、有期契約の臨時職員等（非正規従業員）の雇止めが、正規従業員の解雇回避措置として挙げられることがある。これは、この整理解雇四要件を導く解雇権濫用法理が、終身雇用システムのもとにある正規従業員の雇用保障を図る法理として形成・確立したものであり、非正規従業員の反復更新した定期雇用の期間満了を理由とする雇止め（更新拒絶）について解雇権濫用法理が類推適用されることがあるにせよ、基本的には、正規従業員は非正規従業員の犠牲のうえに、雇用保障を得てきたということを如実に示すものにはならない。

また、③要件「被解雇者選定の合理性」についても、誰をどのような基準で解雇するのか、その選定の合理性の有無の判断は、かなり難しい。職業的能力や勤務成績を整理基準とすることは合理的であるようにみえる。しかし、それが良好でない労働者は別の雇用機会を得る（再就職する）機会も少ないであろうから、解雇によつて労働者の被るダメージは大きい。だからといって、有能な従業員を解雇することは、当該労働者にとつては再就職の可能性が高いから解雇によつて被るダメージは大きくないであろうが、経営上のマイナスである。また、年齢基準では、中・高齢者については、家族的责任等の面で解雇による経済的なダメージが大きく、再就職の機会も少ないであろうが、企業内に残った場合の将来性は期待できない。これに対して、若年者については、経済的なダメージは相対的に小さく、再就職機会も恵まれているであろうが、企業内での将来性、貢献度には大きな期待が持てる。このいずれを被解雇者に選定するのが合理的なのであろうか。

結局、この③要件についても、使用者による恣意的な人選を阻止するという点で解雇を規制するという機能を期待できるにすぎず、使用者が経営判断として相当な基準を設定し、これを公正に適用する限り、当該選定の合理性を否定することは

困難なのである。

さらに、④要件「労働組合・労働者との協議・説明」についても、労働者側の誰と（労働者代表か、個々の労働者か）、どの程度の協議・説明を行うことを要求したものであるのが、明らかではない。裁判例によつては、労働組合との誠実な対応が求められているが、協議・説明の具体的な内容、さらにはその態様も、問われなければならない。通り一遍の形式的な協議や説明で十分であるとするのならば、これは整理解雇を規制する機能を果たさないであろう。

③ 四要件の相互関係——実体的要件（①②③）と手続的要件（④）との関係

整理解雇の四要件論は、整理解雇の有効性判断について実体的な要件（①、②、③要件）を課すと同時に、手続的な要件（④要件）を課すものであるが、これまでみてきたように、実体的要件については、いずれも、裁判所の判断には困難な面があり、解雇規制として機能しにくい。これに対して、労使の協議・説明を要求する手続的要件には、活用可能性が認められる。すなわち、労使の協議・説明手続きは、その内容の面で、人員整理の必要性だけでなく、人員整理の規模、方法、実施手続き、被解雇者選定の方法、実施手続きを対象とすることができる、すなわち実体的要件の対象事項をカバーできる。

また、労使の協議によつて、解雇が回避できない場合の被解雇者の雇用の確保（再就職あっせん、職業訓練の実施等）、あるいは雇用喪失に対する経済的保障（金銭補償）などの様々な措置を講じることが可能になろう。すなわち、手続的要件は、実質的な整理解雇規制として機能する可能性が高いのである。

そもそも、労使紛争については、最も事情に通じている当事者である労使によつてこそ、自らの判断で、協議、交渉と相互納得を通じて、労使双方に最善と思われる解決策を講じることができる。交渉の過程で、労使双方の利益（利害関係）調整が行われるので、合意に至れば、事後の安定的な労使関係を期待することができる。企業経営の存立との絡みで労働者の雇用の確保いかんが問題となる整理解雇紛争では、特に、労働者の雇用利益をどのような形で確保できるのか、個別具体的な事案ごとに、その解決策は異なるであろう。もちろん、労使の利害が先鋭に対立し、当事者よりはむしろ裁判所等の第

三者が仲介するほうが、紛争の解決としては早道である場合もある。しかし、当事者による紛争解決、労使自治による紛争解決には、大きなメリットがあることを考えれば、裁判所が関与すべきは、労使の自治的解決を可能にする法ルールの設定である。裁判所は、整理解雇という経営判断に対して労働者の雇用利益を確保するための、労使協議・労使自治を可能にする法ルールを構想する必要がある。

このように、整理解雇の四要件論は、裁判所が実体的にも(①～③要件)、手続的にも(④要件)整理解雇に法的コントロールを及ぼす(司法的規制)ものであるが、私見によれば、手続的側面についての法的コントロールにこそ実質的な意義がある。そこで、労使の協議・説明手続を通じた解雇規制、すなわち労使自治による解雇規制のあり方について考えてみたい。

(2) 整理解雇の規制方法と救済システム

——司法・立法・行政の連携…経済政策的視点と法政策的視点のバランス

整理解雇紛争を労使自治による解決に委ねる、という考え方には、異論が予想される。たとえば、経済的に優位に立つ使用者と経済的弱者である労働者とが、対等な立場で、整理解雇問題を協議できるのか疑わしい。労使協議といつても、それは憲法で保障された団体交渉ではないから法的実効性を欠いており、最終的には、使用者の意向を押し付けるだけの形式的手続きに終わるのではないか。このような危惧があらう。また、整理解雇紛争は、単なる民間企業とその雇用する民間労働者との紛争ではなく、国家の労働力政策(失業者の増大に対応する雇用対策、あるいは労働力流動化政策等)の内容に関連する問題でもあるので、労使自治に委ねるわけにはいかないのではないか。このような懸念もあらう。

しかし、団体交渉とは異なる手続きとしての労使協議について、裁判例の積み重ねによって一定の法ルールが形成されれば、このような危惧を振り払うことができよう。例えば、労使協議の当事者資格、労働者代表性の確保(選挙による労働者代表の選出等)、対象事項の明確化、協議期間の設定、協議の態様について、拠るべきルールが明確になれば、労使協議の

法的枠組みが整うことになる。整理解雇紛争を労使自治によって解決するといっても、全く労使にフリー・ハンドを与えるのではなく、労使協議について一定の法的ルールを設定し、労使自治が自治として機能しうる条件を整備するのである。

もちろん、このような法ルールを立法によって設定することができればそれにこしたことはない。韓国の勤労基準法三一条は、整理解雇についてその有効性要件を明文化しているが、特に同条第三項において、使用者に、解雇回避方法および解雇基準等について、「労働者代表」との誠実な協議を義務づけており、このような措置は、労使協議に法的根拠を与えるものとして注目される。

また、行政当局が、労使自治による紛争解決の指針を設定したり、真に実りのある自治的規制を実現するための助言、指導を行うことが必要である。できれば、このような施策は、行政当局の裁量によるものではなく、例えば、労使協議ルールを法制化したうえで、その実効性確保のための行政施策として展開されるほうが望ましい。

このように、行政、司法、立法の各領域において、労使自治の実効性を確保する措置を講じることが、労使自治による整理解雇規制を実現するための前提条件なのである。

おわりに——労使自治による規制と行政によるサポートの重要性

ここまで、整理解雇規制について労使協議Ⅱ労使自治による規制の有効性を論じてきたが、整理解雇の法規制の主たる目的は、人員整理に係る労使の利益調整（利害関係のバランスをとること）である。したがって、このような観点に立てば、整理解雇紛争について、立法や司法（裁判所）による解決だけでなく、行政サービスとしての紛争解決手続き（紛争調整委員会によるあつせん等）による解決の仕組みが講じられていることを看過すべきではない。多様な紛争解決システムが存在するのである。

また、国家の労働力政策の一環として展開されている、整理解雇に連動する人事異動（休業や出向等）に対する助成金支

給制度等の金銭的なサポートを利用することによつて、整理解雇紛争の適正な解決が可能になるかもしれない。人員整理に関連して影響を被る労働者の利益を確保するためには、あらゆる制度を活用するという姿勢が必要であろう。

注

(1) 本稿は、二〇〇三年三月一二日(水)に大韓民国の韓南大学校法科大学(大韓民国大田廣城市)において開催された、第一回韓南大学校法科大学・南山大学法学部学術交流会における報告草稿である。

今後、毎年、韓国と日本のいずれかでこの学術交流会を開催することを予定しているので、学術交流会の記録として、本報告を『南山法学』に掲載することとした。なお、本報告は、既に発表した拙稿「長期雇用慣行の変容と労働契約法理の可能性——解雇・整理解雇の法理と労働条件変更の法理——」日本労働法学会誌八七号(一九九六年)、同「整理解雇と使用者の法定協議義務(一・二)」南山法学二〇巻三四号(一九九七年)、同二五巻二二号(二〇〇一年)、同「イギリスにおける整理解雇法ルール」季刊労働法一九六号(二〇〇一年)、同「会社分割と事前協議の法ルール——商法改正法附則・労働契約承継法上の事前協議手続の検討——」南山法学二五巻四号(二〇〇二年)における私論に拠る。韓国の労働法については、日本労働研究機構編『韓国の労働法改革と労使関係』(日本労働研究機構、二〇〇一年)を参照した。

(2) 判例法理である解雇権濫用法理を労基法上に明文化する労基法改正案は、二〇〇三年六月二七日参議院本会議で可決成立した。ただし、衆議院で政府の改正原案中の「使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇できる。」との文言が削除された。すなわち、労基法一八条ノ二は「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とする」と定める。日本弁護士連合会は、政府原案に対して、政府案の規定の仕方では、使用者は労働者を原則として解雇できるという誤ったアナウンス効果を招く弊害がある、と批判し、当該部分を削除した修正を要求し(労働法令通信五六巻一二号、二〇〇三年五月八日号、三二頁以下)、民主党や連合も同様の批判を加えて、与党三党との協議のすえに、政府原案の修正が実現した(この間の若干の経緯については、中央労働時報一〇一四号(二〇〇三年)二二頁以下参照)。